



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Trabajo colaborativo y el trabajo colegiado docente en una
institución educativa de Villa El Salvador, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Rosas Buendía, Flor del Pilar (orcid.org/0000-0001-6290-8223)

ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta investigación a “la luz de mi camino”.

La autora.

Agradecimiento

A mi pequeña amiga y compañera de vida

N.P.R. por su hermosa complicidad.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	17
Tabla 2 Instrumento 1: "Trabajo colaborativo"	19
Tabla 3 Instrumento 2: "Trabajo colegiado docente"	19
Tabla 4 Validadores del instrumento	20
Tabla 5 Confiabilidad de los instrumentos	20
Tabla 6 Disposición de trabajo colaborativo	22
Tabla 7 Disposición de trabajo colegiado docente"	22
Tabla 8 Disposición de dimensiones: Trabajo colaborativo	22
Tabla 9 Disposición de dimensiones: Interacción cara a cara"	23
Tabla 10 Disposición: trabajo colaborativo y trabajo colegiado docente	24
Tabla 11 Disposición: interdependencia positiva y trabajo colegiado docente	24
Tabla 12 Disposición: interacción cara a cara y trabajo colegiado docente	25
Tabla 13 Disposición: Responsabilidad individual y trabajo colegiado docente	25
Tabla 14 Disposición: Desarrollo de habilidades y trabajo colegiado docente	26
Tabla 15 Disposición: Autorreflexión de grupo y trabajo colegiado docente	26
Tabla 16 Prueba de normalidad	27
Tabla 17 Prueba Hipotesis General: Correlaciones	28
Tabla 18 Prueba hipótesis específica 1: Correlaciones	28
Tabla 19 Prueba hipótesis específica 1: Correlaciones	29
Tabla 20 Prueba hipótesis específica 3: Correlaciones	30
Tabla 21 Prueba hipótesis específica 4: Correlaciones	30
Tabla 22 Prueba hipótesis específica 5: Correlaciones	31

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de Investigación	16

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación de trabajo colaborativo, interdependencia positiva, interacciones cara a cara, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades y autorreflexión de grupo con trabajo colegiado docente en una institución educativa de Villa el Salvador. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, tipo básico con un diseño no experimental. El estudio de investigación se realizó con una población y muestra censal de 37 docentes. Además, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario adecuado con validación profesional como instrumento de recolección de datos para cada variable, cuestionarios de 22 y 35 ítems respectivamente. De esta manera, se concluyó que, si existe una relación directa entre el trabajo colaborativo y el trabajo colegiado docente cuya relación, en base al Rho Spearman, es positiva a 0,579 siendo su magnitud moderada con un $p = 0.000$ ($p < 0.05$), se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a lo cual indica que existe una relación significativa.

Palabras clave: Interdependencia, interacciones, responsabilidad, desarrollo, autorreflexión.

Abstract

The objective of this research work was to determine the collaborative work relationship, positive interdependence, face-to-face interactions, individual responsibility, skill development and group self-reflection with collegiate teaching work in an educational institution in Villa el Salvador. The research was developed under a quantitative approach, correlational descriptive level, basic type with a non-experimental design. The research study was carried out with a population and census sample of 37 teachers. In addition, the survey was used as a technique and the appropriate questionnaire with professional validation as a data collection instrument for each variable, questionnaires of 22 and 35 items respectively. In this way, it was concluded that, if there is a direct relationship between collaborative work and collegiate teaching work whose relationship, based on the Rho Spearman, is positive at 0.579, its magnitude being moderate with $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), H_0 was rejected and H_a was accepted, which indicates that there is a significant relationship.

Keywords: Interdependence, interactions, responsibility, development, Self-reflection.

I. INTRODUCCIÓN

Un problema de la educación actual es mejorar nuevas estrategias colaborativas institucionales, teniendo como exigencia que las instituciones educativas cuenten con una visión pedagógica, a través de la promoción de la interdependencia entre docentes para mejorar la calidad de la educación (Salokangas y Ainscow, 2017). Los grupos son más eficaces y productivos, si gestionan y planean tareas en común, a través de la colaboración, esto permite que se optimice todo acto comunicativo en la búsqueda de soluciones, generando distintos puntos de vista en resolver el problema.

Las instituciones educativas padecen la ausencia de un trabajo colaborativo efectivo, que impiden una planeación colectiva, en España, el 25% de docentes evidencia ausencia de interacciones entre ellos (Palacios, 2017). En México, se estableció falta de motivación docente y esto creó un distanciamiento de la labor pedagógica que limita en trabajo colaborativo y los aportes de estrategias, impidió una planeación eficiente que mejore la calidad educativa (Boroel y Arámbulo, 2016).

Se ve que en el contexto internacional en Alemania, (OCDE, 2018), observó que los docentes desarrollaban mayor trabajo pedagógico que administrativo, esto evidencio muy poca interacción entre ellos, además que desconocían el tipo de trabajo de sus compañeros, para esto implementaron un programa donde los docentes desarrollaran una menor carga horaria pedagógica en un 42% en relación a la carga administrativa en un 68%; con el fin promover el desarrollo de trabajo grupal e interacciones sociales docentes.

Por otra parte, se apreció el sistema educativo el DPD “Modelo de Crecimiento Docente”, basado en la investigación, trabajos en equipo donde se forman a los docentes en estudios de investigación – acción (Hairon, 2006), crearon espacios en donde los profesores realizaban debates reflexivos, empleando “espacios- blanco” o “tiempo libre” (Wong, 2013) y, a través de ello, generando prácticas y desarrollo pedagógicos más eficientes.

En el ámbito nacional, se evidencia el problema del bajo nivel de cooperación en las instituciones, en donde se observa la escasa apertura por parte de los docentes para trabajar de manera colaborativa, genera carencia de interactividad y comunicación fluida de los agentes de la comunidad docente, lo que trae como

consecuencia la limitación a trabajar de manera eficaz y responsable, ya que, se desconocen los diferentes puntos de vista entre docentes e impide la planeación compartida, logros de metas y fines institucionales (Alcohoser, 2020).

En las instituciones educativas se observó insuficiencia de trabajo colaborativo, rezagos individualizados basado en estrategias personales que son disgregadas o fraccionadas institucionalmente; así pues, que el trabajo compartido se considera una pérdida de tiempo, esto resulta en una planeación poco efectiva debido a la poca interactividad entre docentes, así como también el limitado conocimiento de las sugerencias entre compañeros, debido a la irresponsabilidad en la culminación de acciones, que obstruye lamentablemente el desarrollo habilidades cooperativas profesionales; en este aspecto, existe apatía para la autorreflexión de desempeño de la tareas, por considerarlas irrelevantes (Jhonson y Jhonson, 1999). Por ello es importante establecer trabajos colaborativos eficaces que propician una planeación colectiva asertiva.

Por ende, esta investigación se va orientar mediante la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y trabajo colegiado docente en la IE de V.E.S., 2021?, y específicas: interdependencia positiva, interacción cara a cara, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades y autorreflexión de grupo.

Esta investigación es muy importante y necesaria, a fin de mejorar la interacción y planeamiento institucional, incrementando el uso de recursos de manera conjunta, así como también, establecer la importancia de la responsabilidad entre los docentes y la reflexión de sus acciones de manera eficaz.

Además, así se implementa el desarrollo de habilidades docentes, generando en tomar decisiones de gran importancia en la institución, ya que interviene el personal docente de la institución en su totalidad y esto optimiza el reconocimiento de cada uno de sus miembros, a partir de una interdependencia mutua permanente y activa el direccionamiento del trabajo colaborativo.

Por ende, el objetivo de este trabajo es determinar la relación entre trabajo colaborativo y trabajo colegiado docente en la IE de V.E.S., 2021; y específicas: interdependencia positiva, interacción cara a cara, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades y autorreflexión de grupo.

Además, se estableció como hipótesis general: Se relaciona trabajo colaborativo y trabajo colegiado docente en la I.E de V.E.S., 2021; y específicas: interdependencia positiva, interacción cara a cara, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades y autorreflexión de grupo.

II. MARCO TEÓRICO

Algunos trabajos previos relacionados con las variables dan cuenta del presente estudio:

Urquieta (2021), en su estudio, presentó la implementación del trabajo colaborativo y política docente en entidades escolares de la comunidad de Viña del Mar. Mediante un modelo mixto de investigación, cuantitativa, estableció correlaciones entre el portafolio de evaluación docente (módulo III), el impacto de los resultados estandarizados de aprendizaje y las categorías de desempeño de las escuelas; en lo cualitativo se observa la mirada que tiene el ministerio y directivos sobre el accionamiento de esta estrategia en la práctica.

Jaramillo y Zumba (2016), en su estudio, presentó un estudio descriptivo y la muestra de 7 docentes, en donde analizaron problemáticas del trabajo colaborativo entre docentes y las diversas estrategias al educar como son: interaprendizaje, metodologías y el trabajo docente y en grupo, la motivación, colaboración y crear un ambiente con las condiciones básicas para su desarrollo. Sus resultados mostraron el 86% indican es necesario formar grupos de trabajo y el 14% expresa que no es necesario; como conclusión, se afirmó que el trabajo cooperativo, según la opinión de los maestros, promueve la interrelación de conocimientos, experiencias, opiniones y sugerencias; así como también la integración docente en la labor educativa.

Palomares (2016), en su estudio, presentó el objetivo de implementar la enseñanza de trabajos colaborativos de actuación docente que promuevan la reflexión y capacitación, empleó método científico y cualitativa, con una muestra de 11 en total de 22 docentes es decir el 50%; tuvo la intención de promoverlo en la Unidad , pensando en que los maestros abandonara la idea del trabajo solitario por una idea de contexto, propició la condiciones para reuniones académicas donde no solo se debata situaciones pedagógicas sino también problemas de mejora del desempeño, esto se posibilitó el apoyar a la dualidad docente – estudiante, se concluyó que la Unidad debe reorganizar las reuniones y establecer talleres formativos.

Rentería (2012), en su estudio, presentó en concreto establecer el esquema que permitan optimizar los niveles de una forma armoniosa en la IE Rafael Uribe de Ciudad Bolívar por la aurora, su estudio busca que despliegue la colaboración laboral para obtener una mayor armonía en su escuela. Se entrevistó a 102 estudiantes entre de 10 a 18 años, así como también 20 maestros y 64 padres. Se concluyó que son los profesores quienes deben innovar empleando estrategias de colaboración.

Buendía (2020), en su estudio, presentó por objetivo la vinculación entre el trabajo colaborativo con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené, 2019; el enfoque cuantitativo y básica, descriptivo y no experimental, transversal y con 24 educadores. Los instrumentos han evidenciado el estudio no paramétrico a través de la prueba de normalidad. Se aprecia que el 50.0%, considera un trabajo colaborativo y 50.0% no emplea esta estrategia; además se estableció que hay una relación directa, alta y significativa ($Rho = 0.845$, $p = .000$) entre el entre las variables en estudio.

Cabezas (2018), en su estudio, presentó una investigación con la finalidad de precisar la conexión de las prácticas en las instituciones educativas para fomentar una gestión óptima del conocimiento enmarcados en una organización cultural docente; fue un estudio cuantitativo, diseño, correlacional, una muestra de 52 personas, aplicó una encuesta y como instrumento al cuestionario. Los resultados relacionan las variables por su nivel de significancia y $R_s = .264$. Se estableció la importancia del estudio de variables, ya que se conoce un elevado índice de satisfacción entre estas dos variables en estudio.

López (2017), en su estudio, presentó establecer la relación entre el Trabajo colegiado; estrategia de mejoramiento en las prácticas de enseñanza y de aprendizaje en la Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan"; fue un trabajo de investigación tipo etnográfico en estudio de caso, las herramientas que se utilizaron para recaudar información, fueron el cuestionario y las entrevistas, además grabaciones de las asambleas de trabajo colegiado, una población de 39 docentes. Tomando en cuenta 6 docentes (15.4%) practican la cultura individualista, 7 (18%) fomentan la práctica de balcanización, 16 docentes (41%) se organizan bajo una colegialidad ficticia y 10 docentes (25.6%) implementan una práctica de

colaboración. Se concluyó que los docentes realizan la práctica del individualismo, fragmentación, y una colegialidad artificial.

Landín y Sánchez (2016), en su estudio, presentó como objetivo investigar el aprendizaje en experiencias adjudicadas a la plana docente en el Art. 4 PR, Veracruz, estudio que establece la muestra de 100% maestros, empleó la entrevista como instrumento; sus resultados fue el 100% necesitan un acompañamiento en su labor dentro de las reuniones de trabajo colegiado. La conclusión fue que el trabajo docente está relacionado al trabajo colegiado, que es el momento propicio en la cual intercambian experiencias pedagógicas.

Ortega (2021), en su estudio, presentó como objetivo evaluar la vinculación que existe entre el trabajo colegiado y la calidad educativa docente en primaria y secundaria, se utilizó el método científico, cuantitativo, correlacional en 60 maestros. En el acopio de muestras se aplicó dos herramientas: cuestionarios. El análisis de los datos se realizó con el SPSS. Al emplear la prueba de Spearman el nivel de relación de las variables en análisis, se logró el valor de $r = 0.551$; deduciendo que existe relación significativa entre ellas de los educadores I.E SR, Chorrillos, 2021.

Silupu (2020), en su estudio, presentó establecer la correlación de la práctica docente y el trabajo colegiado en I.E en el nivel inicial, 2020; muestra constituida por una población de 32 educadores de 5 instituciones diferenciadas del nivel inicial; el tipo de indagación fue básico, cuantitativo, no experimental. Metodología, se aplicó la encuesta, para recopilar la información a través del uso del cuestionario, observando las dimensiones que se relacionan directamente con la praxis del educador. Concluyéndose que, a mayor práctica docente, mejora el trabajo colegiado de los educadores.

Goicochea y Sánchez (2018), en su estudio, presentó como objetivo establecer la relación del desempeño docente y trabajo colegiado. Metodología, correlacional, no experimental, muestra conformado por 24 educadores, instrumento cuestionario. Se obtuvo una significatividad 0,000 y rho 0,751. Permite la relación de las variables frente al desarrollo de la enseñanza.

Artigo (2017), en su estudio, como objetivo evidenciar las exigencias del trabajo docente exige un contexto de reformas pedagógicas colaborativas. La

investigación indica que se debe reconocer el valor del docente, y que el cambio debe ser más que individual y de organización, debe ser un cambio al de la cultura del trabajo colaborativo institucional y de esta manera sea sostenible en el tiempo.

Las teorías relacionadas a la variable trabajo colaborativo considera dentro del aspecto teórico la indagación, se basa en un enfoque constructivista y las teorías zona de desarrollo próximo de Vygotsky citado por Páez (2015), favorece el incremento de competencias colaborativas en los docentes, por medio del desarrollo las interdependencias pasando por el desarrollo actual a desarrollo próximo, esto permite la planeación de actividades en conjunto con objetivos y metas grupales pedagógicas en común. Dentro de la práctica docente, permite promover un enfoque participativo, la aplicación teórica de prácticas pedagógicas interculturales y la optimización del ejercicio docente.

Vemos que nuestra variable trabajo colaborativo tiene relación con el enfoque constructivista, el cual está enfocado en el aprendizaje y la relevancia del contexto fijado en la interacción cultural, ya que fortalece interacción de grupo en un contexto real con una visión compartida docente a partir de la contribución de esfuerzos.

Para Johnson et al. (1999), el trabajo colaborativo, es la ayuda mutua entre docentes, considerando que el desarrollo de las tareas de deber eficaz enfocada en los resultados exitosos. Esto se da cuando de propicia las habilidades docentes que deben ser promovidas en el cumplimiento de la responsabilidad al cumplir un objetivo en común para volcarse en el éxito alcanzado. Se aprecia cuando se emplean las habilidades en el desempeño de las tareas que deberán ser promovidas con responsabilidad en los roles o funciones y vale mencionar también de manera eficaz a fin de cumplir un objetivo exitoso en común y pueda reflejarse con el éxito propuesto que permiten alcanzar experiencias docentes muy significativas con la interacción social, intercultural e inclusiva, en visto al concepto se plantean las siguientes dimensiones:

Dimensión de la interacción positiva, aquí se promueve las relaciones interpersonales entre cada uno de los equipos docentes, es por ello que es importante desarrollar una favorable convivencia en las acciones que se planteen, apreciar las contribuciones y aportes de cada uno de los docentes para el

cumplimiento en común de la meta planteada. (Johnson, 1999).

En la dimensión interacciones cara a cara, se evidencia la comunicación es de manera cercana entre cada uno de los docentes y estos puedan expresar sus puntos de vista frente a otro docente, acciones para promover la empatía animándose unos a otros, celebrando aciertos y dinámica de apoyo interpersonal entre pares, lo cual se convierte en una gran oportunidad de aprender de su compañero. Saldaña (2018), afirma que el trabajo colaborativo tiene una sólida conexión dentro del ambiente profesional de la institución, donde cada docente desarrolla una eficiente individualidad, que sirve como referencia de mejora entre sus pares y así para cumplir propósitos institucionales.

La dimensión responsabilidad individual, se observa cuando cada uno de los docentes se hace responsable de sus roles, funciones tareas y actividades asignadas, considerando el aporte de sugerencias y conocimientos para lograr objetivos comunes, todas las acciones deben estar dirigidas al cumplimiento de acciones a partir del compromiso docente y así, sumar esfuerzos para consolidar vínculos de identidad de equipo en el trabajo colaborativo (Jhonson y Jhonson, 1999).

Dimensión desarrollo de habilidades, MINEDU (2016), indicó que se establece cuando los docentes desarrollan una comunicación asertiva y veraz que promueve el desarrollo de la innovación de destrezas interpersonales y sociales, esenciales para el funcionalidad de las acciones dentro del grupo, que su rol y comportamiento sea pertinente en cada integrante, deben ser responsables al determinar decisiones, incentiven un entorno de confianza, de esta manera, se fortalecerá el trabajo colaborativo empleando técnicas, habilidades y fortalezas para establecer pautas en la resolución de conflictos, aportando estrategias y sugerencias innovadoras al trabajo grupo; desde una comunicación cercana, continua y efectiva en centro del grupo.

La dimensión autorreflexión del grupo, se refirió al espacio conjunto donde los equipos docentes aplican una autoevaluación de la labor delegada empleado una valoración reflexiva de grupo, en donde se explore el cumplimiento de metas establecidas, actividades y el grado de involucramiento de sus integrantes, observar que laboren de manera satisfactoria, consideren si es pertinente

redireccionar el propósito inicial, a partir de resoluciones adecuadas y oportunos reajustes; es relevante que esta fase se incorpore como un criterio permanente en la autoevaluación del trabajo en equipo, a fin establecer un eficiente y exitoso desempeño del grupo (Jhonson y Jhonson, 1999).

Por esta razón, se consideró la motivación en un liderazgo compartido que sean colaborador es para el logro de las metas y contribuyan con acciones positivas a la organización en los espacios interacciones y estrategias que aporten en una convivencia laboral óptima (Mora y Hooper, 2016).

Por otra parte, Roca afirmó que el trabajo colaborativo es conjunto de tareas de acompañamiento entre todos los que integran un equipo en donde el objetivo o reto se resuelve a partir de la implementación de diversas estrategias, técnicas, apoyo mutuo y perseverancia (2018). En el contexto educativo se puede decir que es la ejecución de actividades y tareas grupales, establecidas por directivos a fin de fortalecer las interacciones con mucha dinámica y empatía, además tomando en cuenta las habilidades docentes para potenciarlas durante el proceso y garantizar la meta en común (Romero, 2018). En el trabajo colaborativo se debe considerar evaluar al equipo en cada uno de sus procesos, observar las funciones y responsabilidades, desempeños y aportes de ideas del grupo de esta manera asegurar el logro de metas a largo plazo (Vásquez et al., 2016). Por otro lado, Vásquez (2017) indicó que el trabajo colaborativo como los beneficios de las diversas formas de aporte como equipo al que se designa de manera intencional. Para que esto se dé, es importante la motivación grupal, los objetivos en común, esto promueve incremento de habilidades sociales y culturales a través de las interdependencias, erradicando las amenazas y potenciando el éxito colectivo.

Sánchez (2017), definió trabajo colaborativo como la administración al interior de un equipo en los aspectos de planeación, implementación y evaluación para el desarrollo de actividades y planeaciones, que benefician con conocimientos a todos sus miembros en un corto lapso de tiempo establecido en común, estima el logro de los objetivos en la gestión grupal.

Davis (2020), indicó que el trabajo colaborativo en los docentes se evidencia en el momento en que los integrantes de una agrupación educativa: maestros, estudiantes y padres, trabajan juntos, para mejorar la calidad educativa, quienes

emplean con responsabilidad las nuevas tecnologías y redes sociales, para una mejor resolución de la problemática actual y así como también como asumir el compromiso de cumplir con las acciones que se propongan.

Johnson (1992), indicó que se crea una relación entre docente y protagonistas de colaborativos, donde el papel de los mismos es cíclico, una vez cumple la función de supervisor que planifica en equipo, y posteriormente a ser supervisado a fin de permitir una autorreflexión permanente en los cronogramas en común planteados.

Patzer (2020), expuso que el trabajo colaborativo entre docentes es una poderosa actividad de desarrollo profesional que puede ayudar a la mejora del nivel docente a partir de acompañamientos y empleo de estrategias colectivas.

Ocampo et al. (2018), refirió al trabajo colaborativo como un interactivo proceso, además considera que es indispensable el involucramiento de las habilidades neurológicas, sociales y cognitivas docentes, se deduce que la diversidad como una ventaja en el aspecto de la tolerancia y sus diversos aportes al equipo. Por su parte, Gates (2018) consideró que el trabajo colaborativo apoyo para generar ideas creativas para generar un ambiente de seguridad y confianza entre resultados del nivel de eficacia en equipo y promover una mejora en el desarrollo habilidades innovadoras, maximizar la calidad educativa.

Por lo tanto, es clave comprender que el trabajo colaborativo, según la Real academia de la lengua española (RAE, 2016), promueve una prometedora visión sobre una cultura de equipo en donde comparten fines interdependientes para colaborar y completar una tarea responsablemente en común con una profesión docente en común, lo cual le permitirá lograr los objetivos comunes de manera colaborativa. Se afirmó, bajo esta perspectiva, el trabajo colaborativo es un medio para alcanzar fines colectivos institucionales que permita la colaboración entre docentes, donde se involucren todos los protagonistas educativos con el fin de reflexionar sobre las actividades planteadas.

Es importante que el trabajo colaborativo contenga el trabajo colegiado docente en sus planificaciones y diseño de estrategias docentes, ya que se generan las relaciones interpersonales, es así que se afianza la unión y la confianza de equipo, a partir de la práctica de los valores bajo el principio de la colaboración y

responsabilidad, que facilita el intercambio de experiencias y comunicación asertiva. Esto favorece un reconocimiento de las fortalezas de cada uno de los miembros que permita valorar las habilidades y potencialidades en beneficio de logro de objetivos institucionales (Fombona et al., 2016).

En ocasiones cuando se establecen grupos de trabajo más extensos es necesario que prevalezca predisposición de lograr el fin establecido, de esta manera se incrementará las posibilidades de mantener un trabajo colaborativo óptimo tomando como relevante el respeto, armonía y el buen ambiente (González, 2014).

Harf y Azzerboni (2012), consideraron importante destacar la formación de los equipos de trabajo colaborativos, así como también la participación activa dentro del mismo, promover el involucramiento de los docentes en la resolución de decisiones en la institución, considerando como punto en común la misión y visión de la escuela, a su vez los valores contextualizados a fortalecer.

César y Santos (2006), indicaron, en concreto, el trabajo colaborativo es la aportación permanente y proactiva de los componentes de un grupo, esto favorece el aporte de ideas y sistemas en el desarrollo de tareas; además el éxito del objetivo planificado dependerá de dos aspectos fundamentales como son: brindar la información suficiente y determinar los puntos claves sobre el proceso del desarrollo de las actividades que permitirá el éxito en común.

Las relaciones interpersonales ideales se fortalecen en un ambiente de placentero y agradable, beneficia en los aspectos de la comunicación, participación y compromiso de sus miembros para un trabajo conjunto que fortalece el compromiso en común de la institución educativa en la proyección al éxito (Robbins y Judge, 2013).

Este análisis fue seleccionado como precedente, ya que contiene la variable trabajo colegiado docente y los resultados obtenidos nos permiten un referente comparativo con nuestra investigación.

Dentro de las teorías de la variable trabajo colegiado docente que se sustenta en la práctica profesional; es la teoría de Bruner (1972), ya que se relaciona los elementos que integran los procesos didácticos, constituido por el

entendimiento del docente y su práctica en la enseñanza-aprendizaje, considera además este aprendizaje del quehacer diario docente debe ser por descubrimiento, a través de la autoevaluación de la práctica que generen conflictos cognitivos en contextos reales, para la construir su propio conocimiento; es relevante que los docentes incorporen estrategias por descubrimiento para la mejora de su propia de la práctica.

Fierro (1998), indicó que el trabajo colegiado es un proceso de participación activa de los actores educativos, para ello es importante el analizar y buscar acciones de mejora de manera colegiada para determinar estrategias que les facilite dar una óptima calidad en el funcionamiento del servicio de la educación institucional.

Bakieva (2011), presentó un modelo teórico para poder medir las variables de trabajo colegiado docente, mediante 3 dimensiones:

Dimensión 1: Clima Institucional; es el ámbito propicio en la institución, según de sucesos diarios, acciones e interacciones de los miembros en la escuela, se toma en cuenta los niveles: comunicación, trabajo en grupo y determinaciones, para esto el docente debe conocer la estructura organizacional pertinente, a fin de establecer relaciones funcionales a partir de un liderazgo compartido y acuerdos colectivos en relación a la meta establecida, bajo un ambiente adecuado (Vázquez y Guadarrama, 2001).

Dimensión 2: Satisfacción laboral; se establece como la apreciación de un docente sobre su lugar de trabajo con las condiciones adecuadas, dentro de ello considera la realización exitosa, posibilidad de crecimiento profesional, coordinaciones, reconocimientos, mejora en sus relaciones interpersonales y seguridad en el trabajo; evidenciándola aplicación de habilidades para la disminución de problemas en la institución que permita buenas condiciones de trabajo convertirá como una motivación para una mayor eficiencia en su campo laboral (Cetina et al., 2011)

Dimensión 3: Compromiso institucional; también relacionada con compromiso institucional; se consideró como un involucramiento afectivo, social colectivo y ético dentro de su institución; es nivel de identidad del docente con la institución educativa; este apego laboral de docentes se puede apreciar en los

diversos aspectos respecto en el sentido de pertenecía y compromiso organización institucional en la que están inmersas y al cumplimiento sus normas y metas institución (González, 2011).

Chiavenato (2014), en su teoría de la planeación para la práctica docente, considera que los docentes conforman un grupo de profesionales que deben tener una mirada de expertos, unidos para lograr objetivos en común; para lo cual deben de planificar, coordinar, establecer y ejecutar acciones, es necesario que estas acciones sean contextualizadas y flexibles, esto permitirá la pauta de cambio para potenciar la praxis pedagógica que recaerá en la optimización de las condiciones del servicio en la I.E.

La eficacia de una organización dependerá de la unificación en donde haya metas en común, interés compartidos, sentido de pertenecía institucional por todos los docentes, compartido con toda la comunidad educativa, esto favorecerá el clima institucional en donde el trabajo colegiado se convertirá en una práctica docente habitual (Díaz, 2006).

Según REDIECH (1998), indicó que el trabajo colegiado es el espacio académico de registros de observación y realimentación en su quehacer diario docente.

Fierro (1998), refirió al trabajo colegiado en una institución educativa como la observación de procesos en las interacciones, donde una agrupación de profesores discute sobre qué acciones en unión van realizar con sus estudiantes (Barraza y Guzmán, 2003). Estos procesos deben ser evaluados en espacios que conlleven a la autorreflexión de los docentes en cuanto a su desempeño.

Hoerr (2005), consideró que trabajo a partir del empleo de se logra diversos actos y estrategias de implantación de aspectos fundamentales, se considera en una estrategia primordial para crear un grupo en donde se afianzan las técnicas grupales el diálogo entre docentes, un espacio para compartir experiencias, permite reconocer la fortalezas y debilidades a partir de la autorreflexión, pudiendo expresar sus ideas de forma libre y sugerencias a los miembros de grupo, esto enriquece las actividades formativas mediante el interaprendizaje docente; cultiva los valores del respeto y la tolerancia promoviendo en un buen clima institucional con el fin de lograr el desarrollo de un sistema educativo eficiente en beneficio de los

estudiantes.

Para Jarzabkowski (2003), la práctica del trabajo colegiado en las instituciones educativas beneficia a docentes, así como también a estudiantes, ya que, es en ellos donde se vuelca el desarrollo de mejores prácticas pedagógicas, en donde se comparten experiencias, conocimientos y estrategias innovadoras.

Para Zahorik (1987), el compartir de forma colegiada se da cuando se observa permanentes intercambios entre pares, formando equipos en donde tenga la oportunidad de compartir sus estrategias y experiencias de su quehacer pedagógico y de esta manera reflexionar y tomar acciones para mejorar.

Por otro lado, Bode (1999), afirmó en las interacciones entre docente en el trabajo colegiado de logra crear un vínculo entre todos los integrantes, de esta manera de crea el soporte emocional durante su desarrollo.

Para McLaughlin y Yee (1988), crear un entorno adecuado durante el colegiado, permite a los docentes una mejora en la comunicación, que le dará apretura a la reflexión y la posibilidad de intercambiar ideas, con el propósito de brindar oportunidades de mejoras y tomar acciones en los momentos más oportunos. Igualmente, Little (1982) nos habla de una adaptabilidad del docente en el compartir prácticas y dialogara sobre sus estrategias y experiencias y de esta manera analizar las mejores como modelado de la misma a otros docentes, incorporándolas en su planeación como aprendizaje constante y competencias docentes.

Shah (2012), mencionó que el trabajo colegiado entre docentes se considera un aspecto clave del desarrollo profesional ya que se incrementan cualidades como el individualismo, aislamiento y privatismo, en donde se reconocen las diversas amenazas y barreras de crecimientos para el aprendizaje en los escolares y desarrolla mejoras de las experiencias en aula, generando así, un clima de colaboración, innovación y entusiasmo.

Lee y Anthony (2001), indicaron que el trabajo colegiado en los docentes refuerza el conocimiento, habilidades, juicio y compromiso que los docentes implican en su trabajo profesional, se mejora potencialmente la capacidad colaborativa de las instituciones, por tanto, es necesario considerar esta

herramienta como apoyo fundamental en las planificaciones de actividades en las escuelas.

III. METODOLOGÍA

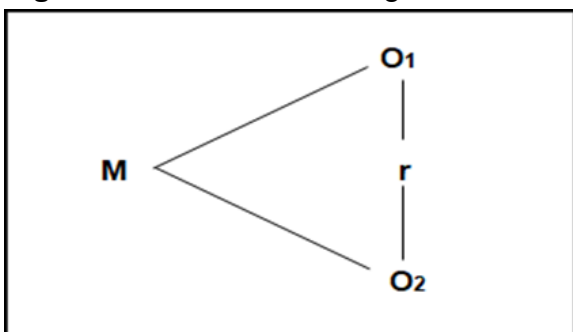
3.1. Tipo y diseño de investigación

El proyecto es básico, teórico y fundamental, permite identificar y explicar nuevos conocimientos de la investigación; así mismo contribuye con la ciencia, es importante porque emplea como fundamento el conocimiento en el campo científico, cuyo objetivo es recoger información para la obtención de datos que permitirán el descubriendo de un reciente conocimiento teórico (Hernández, 2014).

En esta indagación se aplicó el método hipotético deductivo para ambas variables, mediante ello se contrastó las hipótesis, demostrándose de esa forma que se encuentra relación entre las variables, sin perder la objetividad del estudio. (Hernández, 2014).

Es no experimental, corte transversal, y sin manipulación alguna en la relación entre el trabajo colaborativo y la variable focalizada, en donde Hernández (2014), explica que los estudios no experimentales, están direccionados a describir y correlacionar variables del estudio, a las que debe observar en su medio natural para posteriormente serán analizados y verificados. Para el diseño de investigación, se presenta el siguiente esquema:

Figura 1 Diseño de Investigación



Dónde:

M = 37 docentes.

O1 = Observación de la V1: Trabajo colaborativo.

O2 = Observación de la V2: Trabajo colegiado docente.

R = Correlacional.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Trabajo Colaborativo

Se define como los educadores y apoyan mutuamente para realizar tareas y tener resultados obtenidos, evidenciando las habilidades destinadas a la colaboración, cumpliendo responsablemente un objetivo común y a su vez, pueda reflejarse en el éxito proyectado (Johnson y Johnson, 1999). Sus dimensiones dependen interdependencia positiva, interacción cara a cara, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades y autorreflexión de grupo (Ochoa, 2021).

Trabajo colegiado docente

Es el trabajo colegiado son acciones participativas entre los entes educativos, que estudien y analicen el contexto educativo en la institución para que decidan y determinen acciones que favorezca el ofrecer una apropiada condición en su servicio en la educación (Bakieva, 2011). Aunque sobre sus dimensiones, existe mucho consenso: clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional (Silupu, 2021).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Esta Población, constituye el total de personas involucradas en una investigación, que tengan semejanza y brinden datos importantes para el estudio (Hernández, 2014).

En este estudio se consideró 37 docentes en I.E. de V.E.S., 2021.

Tabla 1

Distribución de la población

Sujetos	Masculino	Femenino	Población
Docentes	11	26	37
Total	11	26	37

Nota: Elaboración propia.

3.3.2. Muestra

A decir de Pérez (2016), se considera como el conjunto, subgrupo o elementos que intervienen en una indagación, que proviene de la población y su aplicación favorece determinar los factores determinantes de un problema o fenómeno. La investigación consideró 37 docentes del nivel secundario, por lo tanto, en vista de que toda la población se incluye en la investigación se determina como la muestra es censal.

3.3.3. Muestreo

Tal como afirma Hernández (2014), es la técnica que conlleva a la elección de elementos, personas o cosas que se consideran más representativas de su grupo, con el propósito de estudiar sus características, esto nos permitió confirmar o rechazar una hipótesis a partir de los resultados derivados de ella, ya que, se consideró un muestreo que se aplicó como censo en la I.E. Se consideró el criterio inclusión al personal administrativo y docente de la I.E de V.E.S. respectivamente.

Unidad de análisis:

Nivel secundario.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se denomina técnica al procedimiento estratégico y sistematizado que se aplica para recoger datos relevantes en una investigación. El enfoque cuantitativo es una técnica de investigación de mucha utilidad para la encuesta (Ramírez, 2015).

Es así, que la encuesta permitió obtener información precisa de un determinado tema de estudio en donde se empleó preguntas concretas y claras, ya sean abiertas cerradas a un grupo, con características comunes de acuerdo al estudio.

Instrumentos de recolección de datos

Otzen (2017) habla del planteamiento de ítems a ser respondidas verazmente por el docente, a fin de recoger datos relevantes para la investigación con objetividad y claridad. Así pues, en la variable trabajo colaborativo, el cuestionario de la primera variable se aplicó y adaptó de Ochoa (2021) y así como también la segunda variable de Silupu (2021), constó de 22 y 35 preguntas y a su vez de 5 y 3 dimensiones

respectivamente; se empleó la escala tipo Likert (1 al 5).

Tabla 2

Instrumento 1: "Trabajo colaborativo"

Nombre	Cuestionario de Trabajo colaborativo
Autora	Ochoa Villamar, Mónica del Carmen.
Año	2021
Lugar	Lima
Objetivo	Relación
Administración	Individual
Duración	30 min.
Cuestionario	Tiene 22 ítems
Escala	Likert
Índice	1 al 5.

Nota: Propia.

Tabla 3

Instrumento 2: "Trabajo colegiado docente"

Nombre	Cuestionario de Trabajo Colegiado
Autora	Silupu Castillo, Miriam Janet
Año	2021
Lugar	Lima
Objetivo	Relación
Administración	Individual
Duración	30 min.
Cuestionario	Tiene 35 ítems
Escala	Likert
Índice	1 al 5.

Nota: Propia.

3.4.1. Validez de los instrumentos

El grado que determina de manera específica la variable del estudio a partir de un instrumento estructurado (Oré, 2015).

La validez de contenido, con la apreciación por tres jueces especializados en indagatorias, con una vasta trayectoria en verificación de cuestionarios con ítems, afirmaciones y preguntas, además se realizó la implementación de la matriz de validación que ofreció la Universidad César Vallejo.

Para la validación de los instrumentos de trabajo colaborativo y el trabajo colaborativo docente se estableció la consideración estos criterios:

Pertinencia: Los ítems fueron vinculados con los principios teóricos establecidos en la investigación.

Relevancia: Son pertinentes para representar la dimensión específica del estudio.

Claridad: Las preguntas se enfocaron expresamente definidas, de modo conciso, exacto y dirigido.

Carrasco (2005), afirma que para establecer la validez del instrumento de la investigación este debe ser: objetivo, preciso, veraz y con autenticidad de acorde a la medición de la variable en estudio.

Tabla 4
Validadores del instrumento

Juez Validador	Puntaje	Grado académico
1. Delgado Arenas, Raúl	Aplicable	Doctor
2. Trillo Martínez, Liliana	Aplicable	Doctora
3. Julca Vera, Noemi Teresa	Aplicable	Doctora

Nota: Adaptado por la autora.

Confiabilidad

Se probó la valoración de la estadística y la fiabilidad de los cuestionarios, para eso se empleó el software estadístico SPSS 25, y del Alfa de Cronbach. Para esto, empleó A. de Cronbach como estadístico para datos politómicos. Se demostró los resultados alcanzados, determinado así confiabilidad del instrumento.

Tabla 5
Confiabilidad de los instrumentos

Variab.	A. Cronb.	#
Trabajo colaborativo	,964	22
Trabajo colegiado docente	,962	35

Los resultados mostraron que los instrumentos que contienen los ítems de ambas variables, presentaron una confiabilidad muy alta.

3.5. Procedimientos

Para la aplicación se requirió autorización la dirección de dicha institución educativa, y así iniciar el recojo de datos a los docentes, que darán su consentimiento de informado, colocando su firma y para participar en la investigación, luego se recibirán y completarán las encuestas para reconocer cuál es la percepción que tiene la muestra sobre trabajo colaborativo y el trabajo colegiado docente. Para la aplicación de los instrumentos concederá de un tiempo total de entre 15 y 20 minutos. Posteriormente las evidencias serán tabuladas y se archivarán en una base de datos para su siguiente revisión.

3.6. Método de análisis de datos

Para la tabulación se respaldó con el uso del SPSS25, en donde procesó datos por dimensiones para luego llevarlo a contrastar las variables mediante el Rho de Spearman que se presentó a través de tablas mediante la estadística inferencial y descriptiva.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró la información recogida con la total discreción, que garantiza el anonimato de los docentes.

Además, dentro de los procesos empleados observamos el principio de beneficencia; para favorecer al centro de investigación se hace enfatiza al principio de no maleficencia, puesto que el estudio no afecta a ningún integrante de la institución educativa, de esta manera el estudio se apoya en el principio de autonomía, pues los docentes participantes evidencian la voluntad propia de actuar en la indagación, también se tiene en cuenta la objetividad, neutralidad de la investigación, finalmente de serán tratados con el mismo nivel respeto y equidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 6

Disposición de trabajo colaborativo

	F	%
Bajo	4	11%
Medio	22	59%
Alto	11	30%
Total	37	100%

Se observó que en la tabla 6, que 100% (37) de los docentes, el 30% (11) concibieron que el trabajo colaborativo en la I.E de V.E.S como alto, también el 59% (22) indica que hay un nivel medio y mientras que el 11% (4) califica un nivel bajo de dicha variable.

Tabla 7

Disposición de trabajo colegiado docente”

	F	%
Bajo	3	8%
Medio	21	57%
Alto	13	35%
Total	37	100%

Se observó que en la tabla 7, que 100% (37) de los docentes, el 35% (13) concibieron que el trabajo colegiado docente en la I.E de V.E.S como alto, también el 57% (21) indica que hay un nivel medio y mientras que el 8% (3) califica un nivel bajo de dicha variable.

Tabla 8

Disposición de dimensiones: Trabajo colaborativo

	Interdependencia positiva		Interacción cara a cara		Responsabilidad individual		Desarrollo de habilidades		Autorreflexión de grupo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	7	19%	3	8%	3	8%	4	11%	11	30%
Medio	16	43%	21	57%	23	62%	23	62%	21	57%
Alto	14	38%	13	35%	11	30%	10	27%	5	13%
Total	37	100%	37	100%	37	100%	37	100%	37	100%

En la tabla 8, se indica que del 100% (37), el 38% (14) de docentes consideran que existe un nivel alto interdependencia positiva, el 43% (16) indica que hay un nivel medio, mientras que el 19% (7) considera un nivel bajo de dicha dimensión autorreflexión de grupo en la I.E.

Luego, el 35% (13) de docentes consideran que existe un nivel alto interacción cara a cara, el 57% (21) indica que hay un nivel medio, mientras que el 8% (3) considera un nivel bajo de dicha dimensión autorreflexión de grupo en la I.E.

También, el 30% (11) de docentes consideran que existe un nivel alto responsabilidad individual, el 62% (23) indica que hay un nivel medio, mientras que el 8% (3) considera un nivel bajo de dicha dimensión autorreflexión de grupo en la I.E.

Así, el 27% (10) de docentes consideran que existe un nivel alto desarrollo de habilidades, el 62% (23) indica que hay un nivel medio, mientras que el 11% (4) considera un nivel bajo de dicha dimensión autorreflexión de grupo en la I.E.

Por último, el 13% (5) de docentes consideran que existe un nivel alto autorreflexión de grupo, el 57% (21) indica que hay un nivel medio, mientras que el 30% (11) considera un nivel bajo de dicha dimensión autorreflexión de grupo en la I.E.

Tabla 9
Disposición de dimensiones: Interacción cara a cara”

	Clima institucional		Satisfacción laboral		Compromiso institucional	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	5	14%	5	14%	4	11%
Medio	20	54%	21	57%	23	62%
Alto	12	32%	11	29%	10	27%
Total	37	100%	37	100%	37	100%

En la tabla 9, se indica que del 100% (37), el 32% (12) de docentes consideran que existe un nivel alto clima institucional, el 54% (20) indica que hay un nivel medio, mientras que el 14% (5) considera un nivel bajo de dicha dimensión autorreflexión de grupo en la I.E. Luego, el 29% (11) de docentes consideran que

existe un nivel alto satisfacción laboral, el 57% (21) indica que hay un nivel medio, mientras que el 14% (5) considera un nivel bajo de dicha dimensión autorreflexión de grupo en la I.E. Por último, el 27% (10) de docentes consideran que existe un nivel alto compromiso institucional, el 62% (23) indica que hay un nivel medio, mientras que el 11% (4) considera un nivel bajo de dicha dimensión autorreflexión de grupo en la I.E.

Tabla 10

Disposición: trabajo colaborativo y trabajo colegiado docente

		Trabajo colegiado docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Trabajo colaborativo	Bajo	F	0	4	0	4
		%	0%	11%	0%	11%
	Medio	F	3	15	4	22
		%	8%	41%	11%	59%
	Alto	F	0	2	9	11
		%	0%	5%	24%	30%
Total	F	3	21	13	37	
	%	8%	57%	35%	100%	

En la tabla 14, del 100% de docente en un total de 37, el 11% (4) de los docentes encuestados afirman que cuando el nivel de desarrollo del trabajo colaborativo en la I.E es bajo, el trabajo colegiado docente es medio, además indica el 41% (15) que cuando la práctica de trabajo colaborativo es medio el nivel del trabajo colegiado docente es medio así mismo y el 24% (9) señalan que cuando el trabajo colaborativo es alto el trabajo colegiado docente es alto a su vez.

Tabla 11

Disposición: interdependencia positiva y trabajo colegiado docente

		Trabajo colegiado docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Interdependencia positiva	Bajo	F	2	5	0	7
		%	5%	14%	0%	19%
	Medio	F	1	10	5	16
		%	3%	27%	14%	43%
	Alto	F	0	6	8	14
		%	0%	16%	22%	38%
Total	F	3	21	13	37	
	%	8%	57%	35%	100%	

En la tabla 14, del 100% de docente en un total de 37, el 14% (5) de los docentes encuestados afirman que cuando el nivel de desarrollo de interdependencia positiva en la I.E es bajo, el trabajo colegiado docente es medio, además indica el 27% (10) que cuando la práctica de interdependencia positiva es medio el nivel del trabajo colegiado docente es medio así mismo y el 22% (8) señalan que cuando la interdependencia positiva es alto el trabajo colegiado docente es alto a su vez.

Tabla 12

Disposición: interacción cara a cara y trabajo colegiado docente

			Trabajo colegiado docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Interacción cara a cara	Bajo	F	0	3	0	3
		%	0%	8%	0%	8%
	Medio	F	3	14	4	21
		%	8%	38%	11%	57%
	Alto	F	0	4	9	13
		%	0%	11%	24%	35%
Total	F	3	21	13	37	
	%	8%	57%	35%	100%	

En la tabla 14, del 100% de docente en un total de 37, el 8% (3) de los docentes encuestados afirman que cuando el nivel de desarrollo de interacción cara a cara en la I.E es bajo, el trabajo colegiado docente es medio, además indica el 38% (14) que cuando la práctica de interacción cara a cara es medio el nivel del trabajo colegiado docente es medio así mismo y el 24% (9) señalan que cuando la interacción cara a cara es alto el trabajo colegiado docente es alto a su vez.

Tabla 13

Disposición: Responsabilidad individual y trabajo colegiado docente

			Trabajo colegiado docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Responsabilidad individual	Bajo	F	0	3	0	3
		%	0%	8%	0%	8%
	Medio	F	3	15	5	23
		%	8%	41%	14%	62%
	Alto	F	0	3	8	11
		%	0%	8%	22%	30%
Total	F	3	21	13	37	
	%	8%	57%	35%	100%	

En la tabla 14, del 100% de docente en un total de 37, el 8% (3) de los docentes encuestados afirman que cuando el nivel de desarrollo de responsabilidad individual en la I.E es bajo, el trabajo colegiado docente es medio, además indica el 41% (15) que cuando la práctica de responsabilidad individual es medio el nivel del trabajo colegiado docente es medio así mismo y el 22% (8) señalan que cuando la responsabilidad individual es alto el trabajo colegiado docente es alto a su vez.

Tabla 14

Disposición: Desarrollo de habilidades y trabajo colegiado docente

			Trabajo colegiado docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Desarrollo de habilidades	Bajo	F	0	4	0	4
		%	0%	11%	0%	11%
	Medio	F	3	14	6	23
		%	8%	38%	16%	62%
	Alto	F	0	3	7	10
		%	0%	8%	19%	27%
Total	F	3	21	13	37	
	%	8%	57%	35%	100%	

En la tabla 14, del 100% de docente en un total de 37, el 11% (4) de los docentes encuestados afirman que cuando el nivel de desarrollo de desarrollo de habilidades en la I.E es bajo, el trabajo colegiado docente es medio, además indica el 38% (14) que cuando la práctica de desarrollo de habilidades es medio el nivel del trabajo colegiado docente es medio así mismo y el 19% (7) señalan que cuando el desarrollo de habilidades es alto el trabajo colegiado docente es alto a su vez.

Tabla 15

Disposición: Autorreflexión de grupo y trabajo colegiado docente

			Trabajo colegiado docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Autorreflexión de grupo	Bajo	F	2	9	0	11
		%	5%	24%	0%	30%
	Medio	F	1	11	9	21
		%	3%	30%	24%	57%
	Alto	F	0	1	4	5
		%	0%	3%	11%	14%
Total	F	3	21	13	37	
	%	8%	57%	35%	100%	

En la tabla 14, del 100% de docente en un total de 37, el 24% (9) de los docentes encuestados afirman que cuando el nivel de desarrollo de autorreflexión de grupo en la I.E es bajo, el trabajo colegiado docente es medio, además indica el 30% (11) que cuando la práctica de autorreflexión de grupo es medio el nivel del trabajo colegiado docente es medio así mismo y el 11% (4) señalan que cuando el autorreflexión de grupo es alto el trabajo colegiado docente es alto a su vez.

Prueba de normalidad

H0: Los datos de la muestra tiene distribución normal.

H1: Los datos de la muestra no tiene distribución normal.

Tabla 16
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl Signif.
Trabajo colaborativo	,769	37 ,000
Interdependencia positiva	,798	37 ,000
Interacción cara a cara	,759	37 ,000
Responsabilidad individual	,747	37 ,000
Desarrollo de habilidades	,761	37 ,000
Autorreflexión de grupo	,784	37 ,000
Trabajo colegiado docente	,759	37 ,000
Clima institucional	,788	37 ,000
Satisfacción laboral	,784	37 ,000
Compromiso institucional	,761	37 ,000

En la tabla 16, se obtuvo sig. menor a ,05; indicando que no provienen de una distribución normal y es no paramétrico; utilizará la prueba de Rho Spearman en validar las hipótesis.

Hipótesis General

H₀: No se relaciona trabajo colaborativo y trabajo colegiado docente en la I.E de V.E.S., 2021.

H_G: Si se relaciona trabajo colaborativo y trabajo colegiado docente en la I.E de V.E.S., 2021.

Tabla 17

Prueba Hipótesis General: Correlaciones

		Trabajo colegiado docente	
Rho de Spearman	Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	,579**
		Sign. (bil.)	,000
		N	37

Se observó que, valor de correlación positiva y moderada (Rho Spearman= ,579) y significancia menor a .05 del estudio. En consecuencia, según los valores nos permite aprobar la hipótesis alternativa de la indagación y deniega la nula. Así la tabla, predice una correlación del 57,9% del trabajo colaborativo en el trabajo colegiado docente.

Hipótesis específica 1

H₀: No se relaciona interdependencia positiva y trabajo colegiado docente en la I.E de V.E.S., 2021.

H₁: Si se relaciona interdependencia positiva y trabajo colegiado docente en la I.E de V.E.S., 2021.

Tabla 18

Prueba hipótesis específica 1: Correlaciones

		Trabajo colegiado docente	
Rho de Spearman	Interdependencia positiva	Coefficiente de correlación	,485**
		Sign. (bil.)	,002
		N	37

Se observó que, valor de correlación positiva y moderada (Rho Spearman= ,485) y significancia menor a .05 del estudio. En consecuencia, según los valores nos permite aprobar la hipótesis alternativa de la indagación y deniega la nula. Así la tabla, predice una correlación del 48,5% de interdependencia positiva en el trabajo colegiado docente.

Hipótesis específica 2

H₀: No se relaciona interacciones cara a cara y trabajo colegiado docente en la I.E de V.E.S., 2021.

H₂: Si se relaciona interacciones cara a cara y trabajo colegiado docente en la I.E de V.E.S., 2021.

Tabla 19

Prueba hipótesis específica 1: Correlaciones

		Trabajo colegiado docente	
Rho de Spearman	Interacciones cara a cara	Coefficiente de correlación	,513**
		Sign. (bil.)	,001
		N	37

Se observó que, valor de correlación positiva y moderada (Rho Spearman= ,513) y significancia menor a .05 del estudio. En consecuencia, según los valores nos permite aprobar la hipótesis alternativa de la indagación y deniega la nula. Así la tabla, predice una correlación del 51,3% de interacciones cara a cara en el trabajo colegiado docente.

Hipótesis específica 3

H₀: No se relaciona responsabilidad individual y trabajo colegiado docente en la I.E de V.E.S., 2021.

H₃: Si se relaciona responsabilidad individual y trabajo colegiado docente en la I.E de V.E.S., 2021.

Tabla 20
Prueba hipótesis específica 3: Correlaciones

		Trabajo colegiado docente	
Rho de Spearman	Responsabilidad individual	Coefficiente de correlación	,495**
		Sign. (bil.)	,002
		N	37

Se observó que, valor de correlación positiva y moderada (Rho Spearman= ,495) y significancia menor a .05 del estudio. En consecuencia, según los valores nos permite aprobar la hipótesis alternativa de la indagación y deniega la nula. Así la tabla, predice una correlación del 49,5% de responsabilidad individual en el trabajo colegiado docente.

Hipótesis específica 4

H₀: No se relaciona desarrollo de habilidades y trabajo colegiado docente en la I.E de V.E.S., 2021.

H₄: Si se relaciona desarrollo de habilidades y trabajo colegiado docente en la I.E de V.E.S., 2021.

Tabla 21
Prueba hipótesis específica 4: Correlaciones

		Trabajo colegiado docente	
Rho de Spearman	Desarrollo de habilidades	Coefficiente de correlación	,441**
		Sign. (bil.)	,002
		N	37

Se observó que, valor de correlación positiva y moderada (Rho Spearman= ,441) y significancia menor a .05 del estudio. En consecuencia, según los valores nos permite aprobar la hipótesis alternativa de la indagación y deniega la nula. Así la tabla, predice una correlación del 44,1% de desarrollo de habilidades en el trabajo

colegiado docente.

Hipótesis específica 5

H₀: No se relaciona autorreflexión de grupo y trabajo colegiado docente en la I.E de V.E.S., 2021.

H₅: Si se relaciona autorreflexión de grupo y trabajo colegiado docente en la I.E de V.E.S., 2021.

Tabla 22

Prueba hipótesis específica 5: Correlaciones

		Trabajo colegiado docente	
		Coefficiente de	
Rho de	Autorreflexión de	correlación	,553**
Spearman	grupo	Sign. (bil.)	,000
		N	37

Se observó que, valor de correlación positiva y moderada (Rho Spearman= ,553) y significancia menor a .05 del estudio. En consecuencia, según los valores nos permite aprobar la hipótesis alternativa de la indagación y deniega la nula. Así la tabla, predice una correlación del 55,3% de autorreflexión de grupo en el trabajo colegiado docente.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación estuvo enfocada sobre el trabajo colaborativo y el trabajo colegiado docente en I.E de V.E.S., este nace debido al bajo nivel de cooperación en las instituciones, en donde se observa la escasa apertura por parte de los docentes para trabajar de manera colaborativa, genera carencia de interactividad y comunicación fluida de los agentes de la comunidad docente, lo que trae como consecuencia la limitación a trabajar de manera eficaz y responsable, ya que, se desconocen los diferentes puntos de vista entre docentes e impide la planeación compartida, logros de metas y fines institucionales.

En la tabla 8 observamos la trabajo colaborativo y sus dimensiones, estos vienen a ser también los que Páez en 2015 describe que trabajo colaborativo depende el incremento de competencias colaborativas en los docentes, por medio del desarrollo las interdependencias pasando por el desarrollo actual a desarrollo próximo, esto permite la planeación de actividades en conjunto con objetivos y metas grupales pedagógicas en común, estos contribuyen a una óptima trabajo colaborativo, lo que podemos deducir que en las instituciones educativas existe una trabajo colaborativo al encontrar un mayor dominio de interdependencia positiva en el nivel medio con un 43%, interacción cara a cara obtuvo un mayor dominio el nivel medio con un 57%, responsabilidad individual alcanzó un mayor dominio el nivel medio con un 62%, desarrollo de habilidades obtuvo un mayor dominio el nivel medio con un 62%, autorreflexión de grupo alcanzó un mayor dominio el nivel medio con un 57%.

Luego en la tabla 6 se describe el trabajo colaborativo, teniendo en cuenta que trabajo colaborativo viene a ser el apoyo mutuo que se ofrece entre docentes, así como también promover las habilidades de colaboración para que con responsabilidad se pueda cumplir un objetivo común y reflejar el éxito proyectado (Johnson y Johnson, 1999) los resultados en la institución educativa en cuanto al trabajo colaborativo tienen un predominio en su nivel medio con un 59%, y sus dimensiones indican que entre interdependencia positiva, interacción cara a cara, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades, autorreflexión de grupo existe una relación positiva y de nivel moderado, aumentando a mayor trabajo colegiado docente mejora.

Así mismo, la tabla 9 observamos trabajo colegiado docente y sus dimensiones, son acciones participativas entre los entes educativos, que estudien y analicen el contexto educativo en la institución para que decidan y determinen acciones que favorezca el ofrecer una apropiada condición en su servicio en la educación, los resultados reflejan que, en la institución educativa, los docentes tienen un nivel medio de trabajo colegiado docente con un 57%, y corroboramos con la tabla 9 donde detalla cada dimensión, clima institucional tuvo un mayor predominio el nivel medio con un 54%, satisfacción laboral tuvo un mayor predominio el nivel medio con un 57%, compromiso institucional tuvo un mayor predominio el nivel medio con un 62%.

La tabla 7 se describe el trabajo colegiado docente, teniendo en cuenta que trabajo colegiado docente viene a ser acciones participativas entre los entes educativos, que estudien y analicen el contexto educativo en la institución para que decidan y determinen acciones que favorezca el ofrecer una apropiada condición en su servicio en la educación (Bakieva, 2011) los resultados presentan un mayor predominio en su nivel medio con un 57%.

La indagación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre trabajo colaborativo y trabajo colegiado docente en una I.E de V.E.S., 2021, en donde se observó que de 37 docentes el 11% señala que, cuando el nivel de desarrollo del trabajo colaborativo en la I.E es bajo, el trabajo colegiado docente es medio, que el 41% afirma que cuando la práctica de trabajo colaborativo es medio el nivel del trabajo colegiado docente es medio a su vez y el 24% señalan que cuando el trabajo colaborativo es alto el trabajo colegiado docente es alto a su vez, en función a las estadísticas se concluye que la relación de una pertinente practica trabajo colaborativo en la I.E favorece a su vez el trabajo colegiado docente. Como resultado, el valor ($p=0.000<0.05$), que permite establecer un relación entre la variables, empleando la prueba no paramétrica Rho Spearman, para Saldaña (2017) ambas variables demuestran una alta fiabilidad de sus instrumentos esto nos permite sostener que promover un trabajo colaborativo y favorece el incremento de prácticas comunitarias docentes, por medio de la interacciones como dimensión clave; así que mientras más relevancia y práctica se dé en el “Trabajo colaborativo” mejores resultados se obtiene en el trabajo colegiado docente y en los diversos

aspectos que se proponga, llegando a un nivel alto u óptimo grupal. Así indica Johnson y Johnson (1999), fundamenta para el soporte de forma mutua entre docentes, considerando el desenvolvimiento en la ejecución de actividades o tareas preestablecidas, a fin de obtener resultados óptimos, así permite una proyección de metas exitosas compartidas de manera colaborativa y lograr la mejora en la organización institucional y calidad educativa, por lo tanto se puede concluir que se es imprescindible promover las relaciones interpersonales entre profesores en I.E de V.E.S. Al igual de Ochoa (2021) y Buendía (2020) buscaron igualmente determinar la vinculación con el ítem el trabajo colaborativo logrando como resultado una relación significativa entre sus variables y la variable de atención del actual estudio.

En otro aspecto se presentó el objetivo específico 1: Los datos obtenidos logrados permitieron establecer la relación entre la interdependencia positiva y trabajo colegiado docente en la (tabla 11), en donde el 14% (5) describe un nivel bajo, así mismo para el 27% (10) se encuentra en un nivel medio y para el 22% (8) siendo alto.

Así mismo, $R_s = ,485$, indicó nivel correlación moderado (tabla 18). En concordancia con Jaramillo y Zumba (2016), en su investigación determinan que hay relación significativa entre su variable trabajo colaborativo y estrategias de enseñanza con respaldo al resultado del $\text{Sig} < 0.05$, lo que permite descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir que existe relación entre la dimensión interdependencia positiva y el trabajo colegiado docente en una institución educativa de Villa el Salvador, 2021. Estos resultados son respaldados por las afirmaciones de Roca (2018), donde el teórico afirma que el trabajo colaborativo es el desarrollo de acciones positivas en conjunto, de acuerdo y aquí es en donde debe implementar estrategias de perseverancia y apoyo mutuo; es de suma importancia el establecer tareas grupales a fin de promover el apoyo mutuo en la institución. Así se afirma que la ejecución de tareas en grupo refuerza las interacciones, desarrollando la empatía lo que enfatiza la promoción de habilidades de equipo en el contexto educativo (Romero, 2018).

Se afirma que esta investigación profundiza análisis de los entes involucrados en el contexto educativo, implica la implementación de una cultura

colaborativa institucional, que permite la mejora de la planificación y organización en equipo docente, afín de establecer metas comunes que beneficien a la institución y la calidad educativa como menciona el teórico de esta variable. Robbins y Judge (2013), afirman que la comunicación fluida es el vínculo de efectividad de acciones.

Por otro lado, el objetivo específico 2: De los resultantes obtenidos (tabla 12), pudieron estimar relación de variables de estudio, indicó del 100% de 37 docentes encuestados consideran que el 8% (3) de los docentes encuestados consideran que la interacción cara a cara lo desarrolla en un nivel bajo, mientras el 38% (14) es nivel medio y el 24% (9) señalan que cuando el trabajo colaborativo es alto.

La hipótesis específica 2 se comprueba relación de las variables de estudio en I.E de V.E.S., además la estimación de Rho – Spearman = 513, para lo cual, se asume una relación moderada. Los resultados de esta investigación se relacionan con Palomares (2016) quien manifiesta que el trabajo colaborativo y la práctica docente presentan significativa relación entre sus variables. Determinar la definición del trabajo colaborativo se puede indicar que está relacionado con el clima laboral de la organizacional, que es la manera de más próxima de manifestar sus puntos de vista y fomentar la empatía entre uno a otros, volcándose en la precisa oportunidad de aprender de sus compañeros, a través del intercambio de ideas y de emociones (Saldaña, 2018). Es importante promover un buen clima institucional que aceptando las sugerencias de los docentes sobre la estrategia a aplicarse en el logro de los objetivos en común.

Por otro lado, objetivo específico 3: facilitaron establecer la relación de variables en I.E de V.E.S. (tabla 13), se visualiza que del 100% (37) encuestados, el 8% (3) manifiesta responsabilidad individual baja, el 41% (15) media y 22% (8) en nivel alto.

En la tabla 20, se comprueba relación de las variables de estudio en I.E de V.E.S., además la estimación de Rho – Spearman =,495, para lo cual, se asume una relación moderada. Al igual que la investigación de Castañeda (2018), estos resultados señalan indicaron la aceptación de la HE 3; el autor indica en su investigación que existe relación con la gestión educativa”, concluyó que tiene

relación importante baja en ambas variables. De acuerdo con la definición emitida por la RAE (2016), ya que promueve una visión de una cultura laboral en donde comparten fines interdependientes, efectuando la colaboración y en completar responsablemente las tareas asignas.

Al determinar el objetivo específico 4: Las estadísticas alcanzadas establecieron la relación del desarrollo de habilidades y trabajo colegiado docente (tabla 21), cumpliendo al 100% (37), estableció del 11% (4) desarrollo de habilidades es bajo, 38% (14) es medio y 19% (7) es alto. Además, en la tabla 21, indicó la relación entre variables, siendo el valor de Rho – Spearman = 0,441 que indica que la relación entre desarrollo de habilidades y trabajo colegiado docente. Gates (2018) refuerza el argumento del trabajo colaborativo desarrolla habilidades innovadoras y creativas, y por sobretodo sociales, mejorando la comunicación y el liderazgo compartido entre los docentes. Así como también de acuerdo con Ocampo et al. (2018), lo considera como un proceso interactivo de habilidades neurológicas en los docentes que contribuye en la propuesta de calidad educativa. Coincido con la conclusión de Urquieta (2021) “Trabaos colaborativos en establecimientos escolares, quien afirma que debe implementarse el trabajo colaborativo en las escuelas Urquieta (2021) según nuestro estudio a través de estrategias del desarrollo de habilidades profesionales en equipo. Para Lev Vygotsky citado por Páez (2015), el desarrollo próximo, socialización y el apoyo mutuo permite el aumento de competencias colaborativas entre docentes (Mora, 2016), por tanto, se coincide con el autor ya que liderazgo compartido permitirá el avance de las habilidades de cada docente.

El objetivo específico 5: Determinar la relación autorreflexión de grupo y la variable trabajo colegiado docente, teniendo como resultados (tabla 15), del 100% (37) entrevistados, el 24% (9) indicó desarrollo de habilidades es bajo, para el 30% (11) es medio y 11% (4) es alto.

También se comprobó la hipótesis específica 5: se comprueba relación de las variables de estudio en I.E de V.E.S., además la estimación de Rho – Spearman =,553. (Harf y Azzerboni, 2012) se coincide con el autor, ya es importante al afirmar que solo el involucramiento de todos los docentes como equipo y su participación activa permitirá, analizar la misión y visión de la I.E, para brindar sugerencias en

las resoluciones de situaciones dentro de la I.E a partir de la reflexión del grupo de profesores de las acciones desarrolladas en la I.E.

Es necesario promover esos espacios donde se evalúe el desempeño de acciones asignadas, así mismo fomentar la autoevaluación permanente el aspecto de habilidades y fortalezas para repotenciarlas en relación de los fines institucionales y eficacia en la calidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En la contrastación de la hipótesis general; el resultante de la tabla 17 son: Sig.: 0,000; Rho: ,579. De esto se deduce que los docentes que promocionan el trabajo colaborativo en una institución educativa brindan mejor calidad educativa.

Segunda: En la contrastación de la hipótesis específica 1; el resultante de la tabla 18 son: Sig.: 0,002; Rho: ,485. Esto significa que los docentes se practican la interdependencia positiva mejoran el trabajo colaborativo dentro de un ambiente de agradable y de buena convivencia.

Tercera: En la contrastación de la hipótesis específica 2; el resultante de la tabla 19 son: Sig.: 0,001; Rho: ,513. Esto deduce que los docentes de la institución que interactúan cara a cara de forma directa, dentro de los equipos con un fin común de trabajo para el éxito de objetivos.

Cuarta: En la contrastación de la hipótesis específica 3; el resultante de la tabla 20 son: Sig.: 0,002; Rho: ,495. Esto significaría que los docentes que muestran cumplimiento en las tareas asignadas y demuestran excelencia en el trabajo en equipo.

Quinta: En la contrastación de la hipótesis específica 4; el resultante de la tabla 21 son: Sig.: 0,002; Rho: ,441. Esto se interpreta que los docentes que comparten sus habilidades al equipo de trabajo alcanzan buenos resultados como grupo.

Sexta: En la contrastación de la hipótesis específica 5; el resultante de la tabla 22 son: Sig.: 0,000; Rho: ,553. Esto quiere decir, los maestros que reflexionan en equipo sobre cumplimiento de los metas planificados llegan a la excelencia en los procesos de trabajo colaborativo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A docentes y directivos de I.E de V.E.S, 2021, promover la mejora de calidad educativa, a través talleres para el fortalecimiento de un trabajo colaborativo, a fin de establecer prácticas de apoyo mutuo colegiado que contengan actividades metodológicas cooperativas e integradoras entre los docentes.

Segunda: Se sugiere a docentes y directivos de I.E de V.E.S, 2021, promover ámbitos agradables, estableciendo acuerdos de convivencia consensuados, a fin de lograr mayor coordinación en la planeación, así como también promover el interaprendizaje en propuestas innovadoras pedagógicas.

Tercera: Se sugiere a docentes y directivos de I.E de V.E.S, 2021, fomentar reuniones permanentes, a fin de lograr planeaciones conjuntas y coordinadas para que se logren los propósitos institucionales.

Cuarta: Se sugiere a docentes y directivos de I.E de V.E.S, 2021, asignar tareas específicas según los roles y hacer seguimiento en para desarrollo y grado de responsabilidad docente en pro de la excelencia.

Quinta: Se propone al equipo de directivo y docentes implementar talleres de capacitación de fortalecimiento de las competencias profesionales, para incrementar la eficiencia y cumplimiento del compromiso en la I.E de V.E.S, 2021.

Sexta: Se recomienda a directivos y docentes, implementar la estrategia de evaluación periódica reflexiva pedagógicas de las acciones de los docentes con el propósito de aumentar la calidad de desempeño en la I.E de V.E.S, 2021.

REFERENCIAS

- Alcohosser, R. (2020). *La Gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, año 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41911>
- Bakieva, M. (2011). Teacher collegiality: the evidence of construct validation for evaluation instrument design. Universitat de Valencia.
- Brunner, J. (1972). *Hacia una teoría de la instrucción*. Barcelona: Hispano Americana, D.L.
- Cabezas, P. (2018). *Gestión del conocimiento y práctica docente en la Unidad Educativa del Milenio Simón Bolívar, Los Ríos, Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Perú].
- César, M. y Santos, N. (2006). From exclusion to inclusion: Collaborative work contributions to more inclusive learning settings. *European Journal of Psychology of Education*. <http://dx.doi.org/10.1007/BF03173420>
- Davis, L. (2020). Teacher Collaboration: How to Approach It In 2020. Schoology: Exchange. <https://www.schoology.com/blog/teacher-collaboration>
- Fierro, C. (1998). *Construir el trabajo colegiado. Un capítulo necesario en la transformación de la escuela*. Universidad Iberoamericana. León, México: Universidad.
- Goicochea, J., y Sánchez, S. (2018). *Trabajo Colegia y desempeño docente en la*
- Harf, R. y Azzerboni, D. (2012). *Estrategias para la acción directiva*. Ediciones Novedades Educativas.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la in Hoerr, I.E. Zenobio Zumaeta del Centro poblado El Ron, Amazonas, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Perú].
- Jarzabkowski, L. (2003). Teacher collegiality in a remote Australian school. *Journal of research in rural education*.
- Johnson, D. y Johnson, R. (1989). *Cooperation and competition: Theory and research*. Edina, MN: Interaction Book Company.

- Johnson, D., Johnson, R., y Holubec, E. (1999): El aprendizaje cooperativo en el aula. Buenos Aires: Paidós.
- Lee, D. y Anthony, H. (2001). Collegiality and its role in teacher development: perspectives from veteran and novice teachers, *Teacher Development*.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13664530100200150>
- McLaughlin, M., y Yee, S. (1988). *School as a place to have a career*. New York: Teachers College Press.
- MINEDU (2016). *Habilidades interpersonales. Guía para el participante – Primer fascículo. Contenido transversal. Diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. Programa directivo EDUCAN*. Ministerio de Educación. Lima.
- Mora, F., y Hooper, C. (2016). Collaborative Work in Virtual Learning Environments: Some Reflections and Prospects of Students. *Revista Electrónica Educare*. <http://dx.doi.org/10.15359/ree>.
- Ocampo, E., Pérez I. y Chiriboga, W. (2018). Reflection on the Collaborative Work, from its pedagogical and methodological foundations, Roca: *Revista Científico - Educaciones de la provincia de Granma*.
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/>
- Ochoa, M. (2021). *Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Perú].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/118576759684.pdf>
- Patzer, R. (2020). Sharing good practice: Strategies to encourage teacher collaboration. *Iris Connect*. <https://blog.irisconnect.com/uk/sharing-and-collaboration-in-schools>
- RAE. (2016). *Diccionario de la lengua española (23ª Ed.)*.
- Rentería, L. (2012). *Esquema de una maniobra de cometido en la educación para optimizar el nivel de armonía en la escuela Rafael Uribe de Ciudad Bolívar por la aurora, Colombia*.
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/219/edu4.pdf?se>

[quence=4&isAllowed=y](#)

Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (15ª Ed.). Pearson.

http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/psicologiaorganizacionaloriente2019/document/comportamiento_organizaciona_l_15edi-robbins.pdf

Sánchez, M. (2017). Theoretical contributions to organizational management: developments in the vision of the organization.

Shah, M. (2012). The importance and benefits of teacher collegiality in schools – a literature review. Procedia - Social and Behavioral Sciences.

Zahorik, J. (1987). Teachers' Collegial Interaction: An Exploratory Study. 87(4). The Elementary School Journal.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Título: Trabajo colaborativo y el trabajo colegiado docente en una institución educativa de Villa el Salvador, 2021.

Autora: Flor del Pilar Rosas Buendía.

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente: TRABAJO COLABORATIVO	Para Johnson y Johnson (1999) el trabajo colaborativo, es el soporte que se da mutuamente entre los docentes y los estudiantes, tomando en cuenta que el desempeño en las tareas es eficaz para obtener buenos resultados. Esto se crea cuando se usan las habilidades que deberán ser explotadas para que la responsabilidad de cumplir un objetivo pueda reflejarse en el éxito alcanzado.	Es el resultado que alcanza la unidad educativa en sus dimensiones independencia positiva, interacciones cara a cara, responsabilidad individual y desarrollo de habilidades Escala tipo Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Interdependencia positiva	-Objetivos comunes Trabajo mutuo Identidad de equipo.	Escala ordinal Escala de Likert Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Interacciones cara a cara	- Trabajo unido Apoyo interpersonal	
			Responsabilidad Individual	- Responsabilidad individual en el cumplimiento de las metas del equipo.	
			Desarrollo de habilidades	- Comunicación. - Desempeño de roles.	
			Autorreflexión del grupo	- Autoevaluación de la labor delegada -Autoevaluación del trabajo en equipo	
Variable Dependiente: TRABAJO COLEGIADO DOCENTE	Para Fierro (1998), considera al trabajo colegiado como un proceso participativo entre todos los agentes educativos, para que analicen la realidad educativa de la institución, tomando decisiones y concretando acciones que les permitan brindar una adecuada calidad en su servicio educativo. Bakieva (2011), propone un modelo teórico para medir la variable a través de 3 dimensiones: clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional.	Se trabajará la variable gestión pedagógica a través de sus dimensiones planificación, ejecución, evaluación. Escala tipo Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Clima institucional	- Estructura trabajo de la organización del trabajo.	Escala ordinal Escala de Likert Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				- Trabajo en equipo, estableciendo relaciones formales.	
				- Toma de acuerdos colectivos entre los miembros	
			Satisfacción laboral	- Resolución de problemas en el trabajo.	
				- Relaciones interpersonales entre docentes. - Condiciones de trabajo.	
			Compromiso institucional	- Compromiso organizacional calculado de pertenencia institucional	
				- Compromiso organizacional normativo de pertenencia institucional.	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

Trabajo colaborativo y trabajo colegiado docente en una institución educativa de Villa el Salvador, 2021.



Estimado (a) docente, el presente cuestionario trata sobre el trabajo colaborativo. Tiene como propósito recoger información sobre el tema, para conocer los beneficios o dificultades que existe en nuestra institución Educativa y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando con una (X) la alternativa que consideres más adecuada para tu respuesta.

Muchas gracias.

a) Instrumento de trabajo colaborativo

Leyenda						
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca		
5	4	3	2	1		
TRABAJO EN EQUIPO EN EL AULA						
N°	Dimensión: La interdependencia positiva	S	CS	AV	CN	N
1	Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos trabaja					
2	Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos					
3	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros					
4	La cooperación entre miembros del equipo de trabajo es usual					
5	Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo					
6	Los integrantes muestran su satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo					
N°	Dimensión: Interacción cara a cara	S	CS	AV	CN	N
7	Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario					
8	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes.					
9	Los integrantes del equipo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado.					
10	Los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente.					
N°	Dimensión: Responsabilidad individual	S	CS	AV	CN	N
11	Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido					
12	Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo					
13	Los integrantes del equipo participamos activamente durante el desarrollo del trabajo					
N°	Dimensión: Desarrollo de habilidades	S	CS	AV	CN	N
14	Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades					
15	Se respetan los pensamientos y los puntos de vista de los integrantes del equipo					
16	Se cumplen las normas y reglas establecidas en el equipo					
17	Se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo					
18	Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo					
N°	Dimensión: Autorreflexión del grupo	S	CS	AV	CN	N
19	Se evalúan con sinceridad los acuerdos y desacuerdos que han llegado los integrantes del equipo					
20	Se evalúa las actitudes asumidas por nosotros frente a las necesidades y prioridades del trabajo					
21	Se evalúa como propio el propósito del trabajo colectivo					
22	Se evalúa el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo					

b) Instrumento de trabajo colegiado docente

Leyenda				
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

TRABAJO COLEGIADO DOCENTE				
N°	Dimension: Clima institucional	S	AV	N
1	El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado.			
2	El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado.			
3	El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades.			
4	Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo.			
5	Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder.			
6	Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión.			
7	Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo.			
8	Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos.			
9	Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos.			
10	Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente.			
11	Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo.			
12	El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes.			
13	El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo.			
14	El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado.			
N°	Dimension: Satisfacción laboral	S	AV	N
15	Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo.			
16	Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.			
17	Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones.			
18	Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado.			
19	Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos.			
20	Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos.			
21	La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado.			
22	La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo.			
23	El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral.			
N°	Dimension: Compromiso Institucional	S	AV	N
24	Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales.			
25	Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo.			
26	Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución.			
27	Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa.			
28	Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo.			
29	Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución.			
30	Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución.			
31	Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución.			
32	Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda.			
33	Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos.			
34	Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo.			
35	Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo.			

Gracias por su colaboración

Anexo 3. Base de datos

Base de datos de trabajo colaborativo

V1 TRABAJO COLABORATIVO																						
	D1						D2				D3			D4					D5			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
ENC 1	3	3	5	4	3	5	5	2	5	5	2	5	2	15	5	5	5	4	3	5	3	3
ENC 2	3	5	4	5	3	3	5	3	3	4	2	5	2	3	5	3	3	4	3	3	3	3
ENC 3	2	4	2	2	2	4	2	1	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5
ENC 4	2	3	2	4	3	2	2	5	2	4	2	2	5	2	2	5	2	4	3	2	4	3
ENC 5	3	3	5	4	5	2	5	5	4	4	2	5	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
ENC 6	3	3	4	5	4	4	5	2	5	5	2	2	5	2	2	2	5	5	3	2	3	4
ENC 7	4	2	1	1	2	1	2	2	5	3	2	2	2	2	2	2	5	3	2	1	1	2
ENC 8	5	2	3	5	2	5	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2
ENC 9	2	3	3	5	4	5	3	2	5	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1
ENC 10	4	3	5	5	4	3	3	5	5	5	3	5	1	3	3	5	1	5	3	4	1	5
ENC 11	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	5	2	5	2	2	5	5	3	3	4	3	3
ENC 12	4	4	2	2	5	5	3	5	5	4	3	5	3	3	3	5	5	4	4	2	2	5
ENC 13	2	2	3	5	1	3	5	5	2	5	3	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5
ENC 14	4	4	4	5	5	3	2	4	5	5	2	5	4	2	2	4	4	3	4	4	5	5
ENC 15	1	4	1	1	2	1	5	1	1	5	3	5	1	3	5	1	5	5	4	1	5	2
ENC 16	1	2	1	1	2	1	3	4	5	1	1	3	4	1	3	4	5	1	2	1	1	2
ENC 17	2	3	1	2	5	5	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	2	5	3	1	2	5
ENC 18	2	2	3	5	2	3	5	3	2	4	3	1	3	3	5	3	2	4	2	3	5	2
ENC 19	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	3	3	1	1	3	1
ENC 20	3	3	2	3	3	2	5	3	3	4	2	5	3	2	5	3	3	4	3	2	3	3
ENC 21	3	3	3	3	3	3	2	1	5	3	3	2	5	3	2	1	2	3	3	3	3	3
ENC 22	2	4	2	2	2	4	2	5	2	4	3	2	5	3	2	5	2	4	4	2	2	2
ENC 23	2	4	2	4	5	5	5	4	3	5	2	5	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3
ENC 24	5	3	4	3	5	2	2	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	3	2	3	5
ENC 25	3	5	5	3	4	4	2	4	5	5	3	5	5	3	2	2	5	3	3	5	3	4
ENC 26	4	2	4	5	2	5	3	3	5	5	3	5	4	3	5	3	5	4	2	4	5	2
ENC 27	2	2	3	1	2	3	3	2	1	3	5	5	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2
ENC 28	2	3	3	1	1	1	3	5	1	5	1	3	5	1	3	5	1	5	3	3	2	1
ENC 29	4	3	4	1	5	3	2	2	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5
ENC 30	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	3
ENC 31	1	1	1	2	1	5	5	1	1	1	3	1	3	3	5	3	2	3	4	2	1	1
ENC 32	2	2	5	2	1	3	2	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	2	3	2	1
ENC 33	4	4	4	1	3	3	5	1	1	5	3	5	1	3	5	1	5	5	4	4	1	3
ENC 34	1	4	1	5	2	5	3	4	5	1	2	3	4	2	3	4	5	1	4	1	5	2
ENC 35	1	2	1	1	5	5	3	3	2	5	2	3	3	2	3	3	2	5	2	1	1	2
ENC 36	2	3	1	2	5	5	5	3	2	4	2	5	3	2	5	3	2	4	3	1	2	5
ENC 37	2	2	3	5	2	3	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	2

Base de datos de trabajo colegiado docente

	V2 TRABAJO COLEGIADO DOCENTE																																			
	D1														D2									D3												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
ENC 1	3	3	5	3	3	5	5	5	3	2	5	3	5	3	5	3	3	5	5	4	2	3	3	5	3	3	5	5	4	3	4	5	5	2	1	3
ENC 2	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	2	4	2	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	5	5	3	5	3	3	1	3	
ENC 3	2	4	2	2	2	4	5	2	1	1	1	5	3	3	2	3	4	4	4	4	2	1	1	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	1	3	
ENC 4	2	3	2	4	5	2	2	5	1	1	1	3	1	3	5	3	3	1	3	1	1	1	1	5	3	3	1	3	1	3	1	1	2	1	1	
ENC 5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	2	3	5	3	2	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3	2	2	4	2	2	
ENC 6	3	3	5	5	5	3	3	2	5	2	4	2	4	3	3	4	4	2	5	3	2	1	1	3	4	4	2	5	3	3	2	4	2	3	2	
ENC 7	4	2	5	5	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	2	2	4	1	2	1	1	
ENC 8	2	2	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	5	3	3	5	3	3	4	2	3	5	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	2	
ENC 9	2	3	5	5	5	3	3	1	3	5	4	2	4	2	2	4	5	2	1	1	3	2	3	2	4	5	2	1	1	3	3	3	3	2	2	
ENC 10	4	4	4	5	5	5	3	4	1	1	5	2	1	1	5	2	2	5	1	1	3	1	1	5	2	2	5	1	1	3	4	3	3	1	2	
ENC 11	3	4	4	3	3	4	4	2	5	3	4	5	4	5	3	5	5	5	1	2	1	5	3	3	5	5	5	3	2	3	4	3	2	1	1	
ENC 12	3	3	5	3	3	5	5	5	3	2	1	1	5	3	5	3	3	5	5	4	3	1	3	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	3	
ENC 13	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	2	4	2	5	5	5	5	5	5	2	4	2	1	1	5	5	5	3	5	3	3	
ENC 14	2	4	2	2	2	4	5	2	1	1	1	5	3	3	5	3	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	
ENC 15	2	3	2	4	5	2	2	1	1	1	1	3	1	1	5	3	1	1	1	5	1	1	1	5	3	3	1	3	5	4	1	5	5	1	3	
ENC 16	3	3	5	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	3	1	5	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	
ENC 17	3	3	5	5	5	3	3	5	1	4	1	1	4	3	2	4	2	5	5	5	3	5	3	2	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4		
ENC 18	4	2	5	5	2	4	2	1	1	5	5	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	1	1	2	2	3	5	2	2	3	3	3	1	2		
ENC 19	2	2	3	2	2	3	4	1	1	1	3	4	1	2	5	3	3	1	3	5	2	2	3	1	2	1	1	6	1	6	3	2	2	2		
ENC 20	2	3	5	5	5	3	3	1	3	5	4	2	4	2	5	5	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	
ENC 21	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	2	1	1	3	4	4	2	5	1	5	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2		
ENC 22	3	4	4	3	3	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	4	2	4	2	2	
ENC 23	3	3	5	3	3	5	5	5	3	2	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	2	4	1	5	3	3	5	5	4	2	3	3	2	2	2	
ENC 24	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	2	4	5	2	5	5	4	5	3	2	4	2	5	1	5	5	3	5	2	4	3	
ENC 25	5	4	5	2	5	4	5	2	1	5	5	5	3	3	5	2	2	5	4	4	5	4	1	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	
ENC 26	2	3	2	4	5	2	2	5	1	1	1	3	1	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	3	5	5	4	4	4	4	5		
ENC 27	3	3	5	3	3	5	5	5	3	2	3	2	3	2	5	3	3	5	5	4	3	3	1	5	5	3	4	4	5	2	2	2	3	4	3	
ENC 28	3	3	2	1	5	1	3	5	1	1	1	1	2	3	2	4	2	1	1	5	1	1	1	3	4	4	2	1	3	1	1	1	3	3	1	
ENC 29	4	2	5	5	2	4	2	1	1	5	5	1	1	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	
ENC 30	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	3	3	1	3	5	5	3	2	5	3	3	5	3	3	3	3	3	2	1		
ENC 31	2	3	5	5	5	3	3	1	3	5	4	2	4	2	1	2	2	3	5	5	1	5	5	2	4	5	2	1	1	4	4	5	5	3	2	
ENC 32	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	2	1	1	3	4	4	4	1	3	3	2	2	5	2	2	5	1	1	2	2	1	3	5	1	
ENC 33	3	4	4	3	3	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	1	4	1	5	2	5	5	1	3	5	5	3	2	4	4	3	3	2	2	2	
ENC 34	1	2	1	1	2	5	3	2	1	5	1	3	5	1	3	1	5	5	5	1	1	5	5	5	3	3	5	5	4	1	4	2	5	5	3	
ENC 35	2	3	1	2	5	5	3	3	1	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2	5	5	3	2	2	4	2	1	1	5	1	2	2	1	3	1	
ENC 36	5	5	3	5	5	5	3	1	5	3	5	5	3	3	2	2	2	3	5	2	5	5	3	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	2	
ENC 37	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	5	5	4	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	3

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

Resultado de confiabilidad del instrumento de Trabajo colaborativo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg01	62,10	541,463	,547	,964
Preg02	62,05	526,050	,777	,962
Preg03	61,95	520,261	,867	,961
Preg04	61,75	542,303	,544	,964
Preg05	62,00	514,947	,836	,961
Preg06	61,80	515,642	,867	,961
Preg07	61,80	537,537	,626	,964
Preg08	62,35	525,818	,839	,962
Preg09	62,25	531,355	,730	,963
Preg10	62,10	541,463	,547	,964
Preg11	62,05	526,050	,777	,962
Preg12	61,95	520,261	,867	,961
Preg13	61,75	542,303	,544	,964
Preg14	62,00	514,947	,836	,961
Preg15	61,80	515,642	,867	,961
Preg16	61,80	537,537	,626	,964
Preg17	62,35	525,818	,839	,962
Preg18	62,25	531,355	,730	,963
Preg19	62,10	541,463	,547	,964
Preg20	62,05	526,050	,777	,962
Preg21	61,95	520,261	,867	,961
Preg22	61,75	542,303	,544	,964

Base de datos prueba piloto – Instrumento de medición de Trabajo colaborativo

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
Sujetos																						
Enc. 01	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc. 02	2	1	1	4	1	1	4	1	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	2	1	1	4
Enc. 03	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
Enc. 04	2	4	2	5	2	2	4	2	4	2	4	2	5	2	2	4	2	4	2	4	2	5
Enc. 05	2	4	5	4	5	5	5	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	4	2	4	5	4
Enc. 06	5	2	4	4	4	5	4	4	2	5	2	4	4	4	5	4	4	2	5	2	4	4
Enc. 07	4	4	4	5	1	4	2	1	4	4	4	4	5	1	4	2	1	4	4	4	4	5
Enc. 08	5	2	4	2	4	5	5	4	2	5	2	4	2	4	5	5	4	2	5	2	4	2
Enc. 09	5	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	2	2
Enc. 10	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	2
Enc. 11	1	4	4	2	2	4	2	2	4	1	4	4	2	2	4	2	2	4	1	4	4	2
Enc. 12	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4
Enc. 13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc. 14	4	3	4	2	3	4	2	2	1	4	3	4	2	3	4	2	2	1	4	3	4	2
Enc. 15	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
Enc. 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc. 17	2	1	1	4	1	1	4	1	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	2	1	1	4
Enc. 18	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
Enc. 19	2	4	2	5	2	2	4	2	4	2	4	2	5	2	2	4	2	4	2	4	2	5
Enc. 20	2	4	5	4	5	5	5	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	4	2	4	5	4

Resultado de confiabilidad del instrumento Trabajo colegiado docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	35

+

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	103,95	1102,155	,793	,960
Pregunta2	103,50	1106,263	,633	,961
Pregunta3	103,80	1103,011	,610	,961
Pregunta4	103,65	1092,661	,751	,960
Pregunta5	103,55	1097,839	,741	,961
Pregunta6	104,20	1106,695	,714	,961
Pregunta7	103,75	1093,145	,696	,961
Pregunta8	103,50	1132,474	,427	,962
Pregunta9	104,45	1132,787	,467	,962
Pregunta10	103,65	1108,029	,598	,961
Pregunta11	103,40	1113,726	,582	,962
Pregunta12	103,95	1102,155	,793	,960
Pregunta13	103,50	1106,263	,633	,961
Pregunta14	103,80	1103,011	,610	,961
Pregunta15	103,65	1092,661	,751	,960
Pregunta16	103,55	1097,839	,741	,961
Pregunta17	104,20	1106,695	,714	,961
Pregunta18	103,75	1093,145	,696	,961
Pregunta19	103,50	1132,474	,427	,962
Pregunta20	104,45	1132,787	,467	,962
Pregunta21	103,65	1108,029	,598	,961
Pregunta22	103,40	1113,726	,582	,962
Pregunta23	103,95	1102,155	,793	,960
Pregunta24	103,50	1106,263	,633	,961
Pregunta25	103,80	1103,011	,610	,961
Pregunta26	103,65	1092,661	,751	,960
Pregunta27	103,55	1097,839	,741	,961
Pregunta28	104,20	1106,695	,714	,961
Pregunta29	103,75	1093,145	,696	,961
Pregunta30	103,50	1132,474	,427	,962
Pregunta31	104,45	1132,787	,467	,962
Pregunta32	103,65	1108,029	,598	,961
Pregunta33	103,40	1113,726	,582	,962
Pregunta34	103,50	1106,263	,633	,961
Pregunta35	103,50	1106,263	,633	,961

Anexo 5. Certificado de validación del instrumento.

Juez 1



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Raúl Delgado Arenas

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN con mención Gestión y Calidad Educativa de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2021, queremos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: " Trabajo colaborativo y el trabajo colegiado docente en una Institución Educativa de Villa el Salvador, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Cuestionarios de variables

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Flor del Pilar Rosas Buendía'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'F' and 'R'.

Rosas Buendía, Flor del Pilar
D.N.I: 21881679

Juez 2



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dra. Edith Silva Rubio

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN con mención Gestión y Calidad Educativa de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2021, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Trabajo colaborativo y el trabajo colegiado docente en una Institución Educativa de Villa el Salvador, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Cuestionarios de variables

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Rosas Buendia, Flor del Pilar
D.N.I: 21881679

Juez 3



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dra. Julca Vera, Noemi Teresa

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN con mención Gestión y Calidad Educativa de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2021, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: " Trabajo colaborativo y el trabajo colegiado docente en una Institución Educativa de Villa el Salvador, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Cuestionarios de variables

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Flor del Pilar Rosas Buendía', is written over a horizontal line.

Rosas Buendía, Flor del Pilar
D.N.I: 21881679

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: TRABAJO COLABORATIVO

Juez 1

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
N°		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Interdependencia positiva							
1	Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos que trabajan.	X		X		X		
2	Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en los cumplimientos de los mismos objetivos	X		X		X		
3	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros.	X		X		X		
4	La cooperación entre miembros de equipo de trabajo es usual.	X		X		X		
5	Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo.	X		X		X		
6	Los integrantes muestran satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Interacciones cara a cara	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario.	X		X		X		
8	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes	X		X		X		
9	Los integrantes de grupo asumen de forma compartida los resultados de trabajo desarrollado.	X		X		X		
10	Los integrantes de grupo colaboran para que los trabajos se desarrollen adecuadamente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Individual	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido.	X		X		X		
12	Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo.	X		X		X		
13	Los integrantes del equipo participamos activamente durante el desarrollo del trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de habilidades	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del grupo durante las actividades.	X		X		X		
15	Se respetan los pensamientos y los puntos de vista de los integrantes del equipo.	X		X		X		
16	Se cumplen las normas y reglas establecidas por el equipo.	X		X		X		
17	Se mantiene la comunicación fluida entre los integrantes del equipo.	X		X		X		
18	Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Autorreflexión del grupo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Se evalúan con sinceridad los acuerdos y desacuerdos que han llegado los integrantes de grupo.	X		X		X		
20	Se evalúa las actitudes asumidas por nosotros frente a las necesidades y prioridades de trabajo.	X		X		X		
21	Se evalúa como propio el propósito del trabajo colectivo.	X		X		X		
22	Se evalúa el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Raúl Delgado Arenas

DNI: 10366449

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Raúl Delgado Arenas
DNI: 10366449

Lima, 24 de octubre del 2021

Juez 2

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
N°		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Interdependencia positiva							
1	Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos que trabajan.	X		X		X		
2	Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en los cumplimientos de los mismos objetivos	X		X		X		
3	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros.	X		X		X		
4	La cooperación entre miembros de equipo de trabajo es usual.	X		X		X		
5	Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo.	X		X		X		
6	Los integrantes muestran satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: Interacciones cara a cara	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario.	X		X		X		
8	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes	X		X		X		
9	Los integrantes de grupo asumen de forma compartida los resultados de trabajo desarrollado.	X		X		X		
10	Los integrantes de grupo colaboran para que los trabajos se desarrollen adecuadamente.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Individual	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido.	X		X		X		
12	Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo.	X		X		X		
13	Los integrantes del equipo participan activamente durante el desarrollo del trabajo	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de habilidades	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del grupo durante las actividades.	X		X		X		
15	Se respetan los pensamientos y los puntos de vista de los integrantes del equipo.	X		X		X		
16	Se cumplen las normas y reglas establecidas por el equipo.	X		X		X		
17	Se mantiene la comunicación fluida entre los integrantes del equipo.	X		X		X		
18	Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 5: Autorreflexión del grupo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Se evalúan con sinceridad los acuerdos y desacuerdos que han llegado los integrantes de grupo.	X		X		X		
20	Se evalúa las actitudes asumidas por nosotros frente a las necesidades y prioridades de trabajo.	X		X		X		
21	Se evalúa como propio el propósito del trabajo colectivo.	X		X		X		
22	Se evalúa el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Edith Silva Rubio

DNI: 03701645

Especialidad del validador: Doctora en Ciencias de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

Dra. Edith Silva Rubio

DNI: 03701645

Lima, 24 de octubre del 2021

Juez 3

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
N°		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Interdependencia positiva							
1	Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos que trabajan.	X		X		X		
2	Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en los cumplimientos de los mismos objetivos	X		X		X		
3	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros.	X		X		X		
4	La cooperación entre miembros de equipo de trabajo es usual.	X		X		X		
5	Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo.	X		X		X		
6	Los integrantes muestran satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Interacciones cara a cara	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario.	X		X		X		
8	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes	X		X		X		
9	Los integrantes de grupo asumen de forma compartida los resultados de trabajo desarrollado.	X		X		X		
10	Los integrantes de grupo colaboran para que los trabajos se desarrollen adecuadamente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Individual	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido.	X		X		X		
12	Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo.	X		X		X		
13	Los integrantes del equipo participamos activamente durante el desarrollo del trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de habilidades	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del grupo durante las actividades.	X		X		X		
15	Se respetan los pensamientos y los puntos de vista de los integrantes del equipo.	X		X		X		
16	Se cumplen las normas y reglas establecidas por el equipo.	X		X		X		
17	Se mantiene la comunicación fluida entre los integrantes del equipo.	X		X		X		
18	Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Autorreflexión del grupo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Se evalúan con sinceridad los acuerdos y desacuerdos que han llegado los integrantes de grupo.	X		X		X		
20	Se evalúa las actitudes asumidas por nosotros frente a las necesidades y prioridades de trabajo.	X		X		X		
21	Se evalúa como propio el propósito del trabajo colectivo.	X		X		X		
22	Se evalúa el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Julca Vera, Noemi Teresa

DNI: 18837377

Especialidad del validador: Doctora en Administración.

Lima, 24 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

Dra. Noemi Teresa Julca vera

DNI: 18837377

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: TRABAJO COLEGIADO DOCENTE

Jurado 1

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
N°	DIMENSIÓN 1: Clima Institucional	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
2	El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
3	El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades.	X		X		X		
4	Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo.	X		X		X		
5	Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder.	X		X		X		
6	Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión.	X		X		X		
7	Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo.	X		X		X		
8	Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y armonía entre ellos.	X		X		X		
9	Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos.	X		X		X		
10	Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente.	X		X		X		
11	Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo.	X		X		X		
12	El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes.	X		X		X		
13	El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo.	X		X		X		
14	El director considera un estímulo para aquellos docentes que desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo.	X		X		X		
16	Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.	X		X		X		
17	Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones.	X		X		X		
18	Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
19	Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos.	X		X		X		
20	Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos.	X		X		X		

21	La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
22	La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 3: Compromiso institucional	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
23	El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral.	X		X		X		
24	Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales.	X		X		X		
25	Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo.	X		X		X		
26	Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución.	X		X		X		
27	Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa.	X		X		X		
28	Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo.	X		X		X		
29	Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución.	X		X		X		
30	Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución.	X		X		X		
31	Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución.	X		X		X		
32	Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda.	X		X		X		
33	Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos.	X		X		X		
35	Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo.	X		X		X		
35	Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Raúl Delgado Arenas DNI: 10366449

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación



Dr. Raúl Delgado Arenas
DNI: 10366449

Lima, 24 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Jurado 2

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
N°	DIMENSIÓN 1: Clima Institucional	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
2	El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
3	El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades.	X		X		X		
4	Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo.	X		X		X		
5	Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder.	X		X		X		
6	Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión.	X		X		X		
7	Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo.	X		X		X		
8	Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y armonía entre ellos.	X		X		X		
9	Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos.	X		X		X		
10	Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente.	X		X		X		
11	Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo.	X		X		X		
12	El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes.	X		X		X		
13	El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo.	X		X		X		
14	El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo.	X		X		X		
16	Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.	X		X		X		
17	Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones.	X		X		X		
18	Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
19	Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos.	X		X		X		
20	Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos.	X		X		X		
21	La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
22	La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo.	X		X		X		

N°	DIMENSIÓN 3: Compromiso institucional	Sí	No	Sí	No	Sí	No
23	El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral.	X		X		X	
24	Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales.	X		X		X	
25	Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo.	X		X		X	
26	Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución.	X		X		X	
27	Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa.	X		X		X	
28	Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo.	X		X		X	
29	Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución.	X		X		X	
30	Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución.	X		X		X	
31	Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución.	X		X		X	
32	Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda.	X		X		X	
33	Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos.	X		X		X	
35	Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo.	X		X		X	
35	Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Edith Silva Rubio

DNI: 03701645

Especialidad del validador: Doctora en Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

Dra. Edith Silva Rubio

DNI: 03701645

Lima, 24 de octubre del 2021

Jurado 3

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
N°	DIMENSIÓN 1: Clima Institucional	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
2	El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
3	El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades.	X		X		X		
4	Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo.	X		X		X		
5	Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder.	X		X		X		
6	Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión.	X		X		X		
7	Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo.	X		X		X		
8	Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y armonía entre ellos.	X		X		X		
9	Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos.	X		X		X		
10	Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente.	X		X		X		
11	Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo.	X		X		X		
12	El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes.	X		X		X		
13	El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo.	X		X		X		
14	El director considera un estímulo para aquellos docentes que desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo.	X		X		X		
16	Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.	X		X		X		
17	Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones.	X		X		X		
18	Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
19	Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos.	X		X		X		
20	Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos.	X		X		X		
21	La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
22	La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo.	X		X		X		

N°	DIMENSIÓN 3: Compromiso institucional	Sí	No	Sí	No	Sí	No
23	El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral.	X		X		X	
24	Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales.	X		X		X	
25	Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo.	X		X		X	
26	Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución.	X		X		X	
27	Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa.	X		X		X	
28	Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo.	X		X		X	
29	Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución.	X		X		X	
30	Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución.	X		X		X	
31	Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución.	X		X		X	
32	Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda.	X		X		X	
33	Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos.	X		X		X	
35	Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo.	X		X		X	
35	Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Julca Vera, Noemi Teresa

DNI: 18837377

Especialidad del validador: Doctora en Administración.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

DNI: 18837377

Lima, 24 de octubre del 2021

Anexo 6



Escuela de Posgrado

Lima SJL, 16 de octubre del 2021

Nº Carta Presentación – 2021 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Mgtr. Elsa Maritza Guerra de Assayag

Directora

I.E. N° 6067 " Juan Velasco Alvarado

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **ROSAS BUENDIA FLOR DEL PILAR.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROSAS BUENDIA, FLOR DEL PILAR** identificado(a) con DNI N.º 21881679 y código de matrícula N° 6000027717 estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

TRABAJO COLABORATIVO Y EL TRABAJO COLEGIADO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA EL SALVADOR, 2021.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente.



Dr. Raúl Delgado Arenas



Ministerio de Educación
Elsa Maritza Guerra de Assayag
DIRECTORA I.E. 6067 - "JVA"

Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

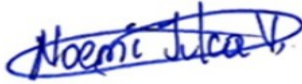
Yo, JULCA VERA, NOEMI TERESA, docente de la Facultad / Escuela de posgrado y Escuela Profesional / Programa académico Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo de San Juan de Lurigancho, asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

"Trabajo colaborativo y el trabajo colegiado docente en una institución educativa de Villa El Salvador, 2021." del (los) autor (autores) Rosas Buendia Flor del Pilar, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 17 de marzo del 2023.

Julca Vera, Noemi Teresa	
DNI: 18837377	
0000-0002-5469-2466	